

Arbeitszeitgesetz-Novelle 2007

BGBI I 61/2007

Im Zusammenhang mit oben genannter Novelle des Arbeitszeitgesetzes, Arbeitsruhegesetzes und Landarbeitsgesetzes 1984 haben sich bereits im Vorfeld hinsichtlich einiger Neuregelungen **Auslegungsdifferenzen** nicht nur zwischen ArbeitnehmerInneninteressen- und ArbeitgeberInneninteressenvertretungen, sondern auch innerhalb der ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen ergeben. **In Zusammenarbeit mit dem ÖGB, anderen Teilgewerkschaften sowie der Arbeiterkammer haben wir uns daher darum bemüht, zu einer möglichst einheitlichen Auslegung der fraglichen Bestimmungen zu kommen und somit eine einheitliche Beauskunftung zu gewährleisten.**

Der Inhalt der von mir erstellten Unterlage ist weitestgehend mit genannten ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen abgestimmt.

Die Neuregelung tritt mit 1.1.2008 in Kraft.

Der Mehrarbeitszuschlag

Zum Mehrarbeitszuschlag für Teilzeitkräfte gibt es zahlreiche erwähnenswerte Überlegungen. Zunächst zum besseren Verständnis der Gesetzestext:

§ 19d Abs 3a bis 3f AZG

(3a) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs 3 gebührt ein Zuschlag von 25 %. § 10 Abs 3 ist anzuwenden.

(3b) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahrs oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 6 Abs 1a ist sinngemäß anzuwenden.

(3c) Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs 3a festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei bzw mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

(3d) Sind neben dem Zuschlag nach Abs 3a auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese zeitliche Mehrleistung vorgesehen, gebührt nur der höchste Zuschlag.

(3e) Abweichend von Abs 3a kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleichs zu berücksichtigen oder gesondert auszuzahlen. Die Absätze 3b bis 3d sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden. § 10 Abs 2 ist anzuwenden.

(3f) Der Kollektivvertrag kann Abweichungen von Abs 3a bis 3e zulassen.

Nun zu den einzelnen Problemfeldern!

§ 19d (3d) – Verhältnis Mehrarbeitszuschlag zu anderen Zuschlägen Was im Kollektivvertrag zu beachten ist !

Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Arbeitszeitausmaß hinaus nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen verpflichtet. Für Mehrarbeitsstunden gebührt ab 1.1.2008 ein Zuschlag von 25 %. Hierbei ist § 10 Abs 3 AZG anzuwenden.

§ 10 Abs 3 AZG regelt, dass der Berechnung des Zuschlages der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zu Grunde zu legen ist. Durch Kollektivvertrag kann auch eine andere Berechnungsart vereinbart werden.

Beim Zusammentreffen des Mehrarbeitszuschlages mit anderen Zuschlägen wird darauf zu achten sein, wofür diese anderen Zuschläge gebühren. Wird durch diese Zuschläge die zeitliche Mehrleistung honoriert, so wird nur der jeweils höhere Zuschlag zustehen (dh es wird gegeneinander aufgerechnet). In allen anderen Fällen werden die Zuschläge mit dem Mehrarbeitszuschlag zu kumulieren sein. Von großer Relevanz ist hier also die **Formulierung des Kollektivvertrags** (Zweck des Zuschlags).

Beispiel KV-Handel: Für im Zeitraum 18 Uhr 30 bis 20 Uhr geleistete Arbeit wird für Vollzeit- wie auch für Teilzeitkräfte gleichermaßen ein Zuschlag gewährt, der die Lage der Arbeitszeit abgeltet soll. Dieser Zuschlag verfolgt also einen anderen Zweck als der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag; beide Zuschläge gebühren nebeneinander.

Beispiel Finance-Bereich: Hier regelt der KV einen 16,67%-igen Zuschlag für Mehrstunden zwecks Abgeltung des Sonderzahlungsanteils (13. und 14.Gehalt). Auch hier verfolgt der Zuschlag einen anderen Zweck als der gesetzliche Mehrarbeitszuschlag; beide Zuschläge gebühren nebeneinander.

Aber was passiert, wenn ein Kollektivvertrag einen Zuschlag für eine zeitliche Mehrleistung vorsieht, dieser Zuschlag aber niedriger liegt als der neue gesetzliche Zuschlag oder an ungünstigere Bedingungen geknüpft ist?

Der Gesetzgeber wollte mit Einführung des Mehrarbeitszuschlags eine Verbesserung der Rechtslage der ArbeitnehmerInnen herbeiführen. **Eine Verschlechterung der neuen gesetzlichen Regelung durch eine bereits bestehende ungünstigere Kollektivvertragsregelung wird daher als nicht wirksam erachtet werden müssen.**

Vorsicht ist allerdings geboten, **wenn ab 1.1.2008 ein gesamter Kollektivvertrag neu hinterlegt wird. Dies könnte als (zulässige) Vereinbarung einer Verschlechterung iSd § 19d Abs 3f AZG aufgefasst werden.**

Das Problem stellt sich bspw beim **BAGS-Kollektivvertrag**. Auch hier gilt, dass das neuere Gesetz bestehenden ungünstigeren Kollektivvertragsregelungen derogiert. Es gilt somit die günstigere gesetzliche Regelung. Gemäß § 19d Abs 3f AZG kann nämlich nicht durch bereits bestehende Regelungen in Kollektivverträgen, sondern lediglich durch neu verhandelte und abgeschlossene Kollektivvertragspassagen eine Verschlechterung für ArbeitnehmerInnen herbeigeführt werden.

§ 19d (3b) – Gleitzeit und Mehrarbeitszuschlag

Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahrs oder eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 6 Abs 1a ist sinngemäß anzuwenden.

Im § 6 (1a) steht, dass am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach der Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können sowie am Ende eines Durchrechnungszeitraumes bestehende Zeitguthaben, die in den nächsten Durchrechnungszeitraum übertragen werden können, nicht als Überstunden gelten.

Hieraus folgen gleich mehrere Grundsätze:

Liegt eine **Gleitzeitvereinbarung** vor, dann **gilt § 19d (3b) 2. als spezielle Regelung**. Ist die Gleitzeitperiode kürzer als drei Monate, so fallen Mehrarbeitszuschläge für den/die ArbeitgeberIn bereits früher als außerhalb von Gleitzeitmodellen an, ist die Gleitzeitperiode länger, so besteht mehr Zeit, geleistete Mehrarbeit auszugleichen.

Zeitguthaben, die im Rahmen der Gleitzeitvereinbarung **in die nächste Gleitzeitperiode übertragen** werden können, sind **nicht zuschlagspflichtig**.

Natürlich muss aber innerhalb der Gleitzeitperiode darauf geachtet werden, dass sämtliche Voraussetzungen für das Vorliegen von Gleitzeit gegeben sind. Bspw wären angeordnete Mehrarbeitsstunden – so wie Überstunden – durchaus zuschlagspflichtig. Gleitzeit geht nämlich davon aus, dass die ArbeitnehmerInnen Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können. Hier müsste BetriebsrätInnen geraten werden, beim Abschluss bzw bei der Evaluierung der Betriebsvereinbarung darauf zu achten, dass Regelungen hinsichtlich der Handhabung „echter Überstunden“ (also zB angeordneter ÜStd) für Teilzeitkräfte und „echte Mehrarbeit“ adaptiert werden.

Schwierig könnte die **Berechnung des Mehrarbeitszuschlages im Rahmen eines Gleitzeitmodells** werden, wenn mehr Arbeitsstunden geleistet werden als Zeitguthaben in die nächste Gleitzeitperiode mitgenommen werden kann.

Konkret folgendes Beispiel:

In einem Unternehmen beträgt die wöchentliche Normalarbeitszeit 38 Stunden. Zwei Stunden pro Woche sind zuschlagsfrei („Puffer“), was wöchentlich zu prüfen ist.

Die Gleitzeitperiode beträgt drei Monate. Es können jeweils 17 Stunden in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden.

Eine 20-Stunden-Teilzeitkraft arbeitet innerhalb einer Gleitzeitperiode 30 Stunden mehr. 17 Stunden kann sie auf Grund der Gleitzeitregelung mit in die nächste Gleitzeitperiode nehmen; für diese 17 Stunden gibt es keinen Mehrarbeitszuschlag. 13 Mehrarbeitsstunden bleiben übrig.

Wie sind die restlichen 13 Stunden zu handhaben?

- Gilt der „Puffer“ von zwei Stunden für jede Woche des Durchrechnungszeitraums, was dazu führen würde, dass überhaupt keine Zuschläge anfallen?
- Gebührt für alle 13 Stunden Zuschlag?
- Gilt der „Puffer“ nur für jene Woche/n, in der/denen die letzten 13 Mehrstunden geleistet wurden (dh muss Woche für Woche geprüft werden)?

Es wird wohl **die letzte Variante** die richtige sein. Hierbei kommt es aber auf die exakte Formulierung im Kollektivvertrag an.

Hierzu werden wir uns noch Fallbeispiele aus der Praxis ansehen müssen.

BetriebsrätInnen wäre jedenfalls zu raten, in der Betriebsvereinbarung festzuhalten, dass Mehrstunden, die nicht in die nächste Gleitzeitperiode mitgenommen werden können, immer mit einem 25%-igen Zuschlag abgegolten werden. Das erspart dem/der ArbeitgeberIn viel Aufwand im Bereich der Gehaltsverrechnung.

Ebenso diskutiert wurde, ob im gegenständlichen Beispiel der „Puffer“ tatsächlich auch für eine Teilzeitkraft zwei Stunden betragen soll. Die **Frage** ist, **ob dies nicht eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes beim Entgelt wäre**. Für eine Teilzeitkraft mit einer Normalarbeitszeit von 20 Wochenstunden sind 2 Wochenstunden Mehrarbeit im Verhältnis sehr viel mehr als für eine Vollzeitkraft. Im Verhältnis Normalarbeitszeit – Mehrarbeitsleistung muss eine Teilzeitkraft somit länger arbeiten, bis sie einen Zuschlag erhält als eine Vollzeitkraft. Es stünde die Frage im Raum, **ob der „Puffer“ nicht** entgegen dem Gesetzestext, aber im Sinne einer EU-konformen Auslegung **aliquotiert werden müsste**.

Diese Frage konnte bisher leider noch nicht abgeklärt werden. Im Zweifelsfall sollte aber arbeitnehmerInnenfreundlich – also iS einer Aliquotierung – beraten werden.

Wir gehen davon aus, dass diese Frage letztendlich nur im Rahmen eines geeigneten Musterverfahrens wird geklärt werden können.

BetriebsrätInnen wäre zu raten, die Frage der Aliquotierung als Druckmittel ins Spiel zu bringen, um bei Verhandlungen über eine Gleitzeit-Betriebsvereinbarung durchzusetzen, dass Mehrstunden, die nicht in die nächste Gleitzeitperiode übernommen werden können, jedenfalls mit 25%-igem Zuschlag abzugelten sind (s. oben). Die Aliquotierung würde den Aufwand des/der ArbeitgeberIn nämlich noch beträchtlich erhöhen!

Und was passiert im gegenständlichen Beispiel, wenn für jene Mehrstunden, die nicht in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, **Zeitausgleich** vereinbart wurde?

Welche Mehrstunden werden zuerst abgegolten, wenn dann tatsächlich Zeitausgleich konsumiert wird?

Hier sollte dahingehend beauskunftet werden, dass **mit dem konsumierten Zeitausgleich** zunächst **jene Stunden, die nicht im Rahmen des Gleitzeitmodells übertragen worden sind**, als **abgegolten** gelten.

Worauf zu achten wäre: Es könnte sein, dass ArbeitgeberInnen in Hinkunft wegen des zu erwartenden Mehraufwandes in der Gehaltsverrechnung darauf drängen werden, Teilzeitkräfte aus Gleitzeit-Vereinbarungen generell auszunehmen. Betriebsratskörperschaften sollten sich darauf nur dann einlassen, wenn sie ein gutes „Tauschgeschäft“ machen können (zB für jede Mehrstunde ohne Diskussion 25% Zuschlag; kein Puffer; kein Durchrechnungszeitraum). Wird Vollzeitkräften eine flexiblere Gestaltung ihrer Normalarbeitszeit zugestanden, sollte dies im Interesse der Gleichbehandlung nämlich grundsätzlich auch Teilzeitkräften ermöglicht werden.

Worauf außerdem zu achten wäre: Dort, wo bisher Mehrstunden anstandslos bezahlt wurden, könnten ArbeitgeberInnen in Hinkunft – um den Zuschlag zu vermeiden – vermehrt darauf drängen, dass diese Mehrstunden durch Zeitausgleich gemäß § 19d Abs 3b 1. ausgeglichen werden. ArbeitnehmerInnen könnten unter Druck geraten.

ArbeitgeberInnen könnten auch auf eine Zeitausgleichvereinbarung nach § 19d 3 e drängen; sie würden dann Mehrstunden inkl Zuschlag gutschreiben, aber es käme nie zur tatsächlichen Konsumation.

Hier müsste dahingehend beraten werden, dass derartige Vereinbarungen vermieden werden. Kommen sie doch zustande wäre ebenfalls zu vereinbaren, in welchem Zeitraum der Konsum zu erfolgen hat (widrigenfalls müsste es zur Auszahlung kommen).

Denkbar wären auch ein Zeitausgleich 1:1 und die Bezahlung des Zuschlags.

Diverse Kollektivvertragsregelungen

In manchen Kollektivverträgen finden sich **Teilzeitregelungen**, die folgenden Passus enthalten: **Ein/e ArbeitnehmerIn hat Anspruch auf Anhebung seines/ihrer wöchentlichen Stundenausmaßes, wenn sich in einem festgelegten Beobachtungszeitraum im Vergleich zur bisherigen Arbeitszeit im Durchschnitt eine höhere Anzahl an geleisteten Wochenstunden ergibt**. In diesem Fall werden 50% der durchschnittlichen Mehrleistung dem bisher vereinbarten Stundenausmaß hinzugefügt.

Nun ist von ArbeitgeberInnenseite die Frage aufgetaucht, in welchem Verhältnis kollektivvertragliche Regelungen dieser Art zu dem ab 1.1.2008 zustehenden Mehrarbeitszuschlag (§ 19d Abs 3a AZG) stehen.

Die klare Antwort: Beide Regelungen bestehen nebeneinander.

Während die **kollektivvertragliche Regelung** darauf abstellt, eine **getroffene Arbeitszeitvereinbarung für die Zukunft abzuändern**, geht es beim **Mehrarbeitszuschlag** darum, **in der Vergangenheit geleistete Mehrstunden abzugelten**.

Kommt in Hinkunft eine kollektivvertragliche Regelung wie oben geschildert zum Tragen, wären die von 1.1.2008 bis zur Erhöhung der Normalarbeitszeit geleisteten Mehrstunden gemäß § 19d AZG abzugelten. Auch nach Erhöhung der Normalarbeitszeit (um 50% der durchschnittlichen Mehrleistung) werden wohl weiter zuschlagspflichtige Mehrstunden anfallen, allerdings nicht mehr im selben Ausmaß.

Altersteilzeit, Sabbatical, u.ä.

Da die **Blockvariante der Altersteilzeit, Sabbatical-Regelungen** u.ä. nicht mit den möglichen Durchrechnungszeiträumen des AZG in Einklang zu bringen sind, wäre **streng genommen das Einfordern eines Mehrarbeitszuschlags in der Zeit des Einarbeitens denkbar**.

Dies würde aber nicht dem Zweck der Regelungen, die ja auch im Interesse der ArbeitnehmerInnen sind, entsprechen. Diesbezüglich werden wir uns also „ruhig verhalten“ und **allfällige Forderungen betreffend Mehrarbeitszuschlag nicht unterstützen**.

Hier wären im Kollektivvertrag, in der Betriebsvereinbarung oder in sonstigen Vereinbarungen klare Regelungen dahingehend zu treffen, dass

- Mehrstunden, die infolge des jeweiligen Einarbeitungsmodells notwendigerweise anfallen, damit der Zweck der Einarbeitung, nämlich die Erreichung eines längeren Freizeitzeitraums, überhaupt erreicht werden kann, zuschlagsfrei sind während
- zusätzliche Mehrstunden, die zB durch erhöhten Arbeitsbedarf anfallen, nach § 19d AZG abzugelten sind.

Hier müsste also genau differenziert werden.

Sonstige Themen

Weitere Fragen haben sich bereits im Vorfeld des Inkrafttretens der Novelle gestellt.

§ 19d – Ausmaß und Verteilung der Arbeitszeit

Hier wird geregelt, dass Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung zu vereinbaren sind, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden. **Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform.** § 19c Abs 2 und 3 sind anzuwenden.

Eine **ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart** werden.

Hier haben sich folgende Diskussionspunkte ergeben (teilweise auch iZm dem Mehrarbeitszuschlag):

Eine **rückwirkende Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit** wird im Hinblick auf die Drucksituation im aufrechten Arbeitsverhältnis bei einem Verzicht auf bereits erworbene Rechte (zB Mehrarbeitszuschlag) jedenfalls **unzulässig** sein. Vereinbarungen können lediglich für die Zukunft getroffen werden.

Durch das **Erfordernis der Schriftform** für die Änderung des Ausmaßes der Arbeitszeit soll vor allem Beweisproblemen vorgebeugt werden, die daraus entstehen können, dass sich mit der Änderung des Arbeitszeitausmaßes künftig auch die Grenzen für das Anfallen oder Nichtan-

fallen des Mehrarbeitszuschlags verändern. Aus dem **Schutzzweck der Norm** ergibt sich, **dass durch das Schriftformerfordernis nicht etwa der Anspruch auf ein höheres Arbeitszeitausmaß eines Arbeitnehmers, der längere Zeit Mehrarbeit erbracht hat, verhindert werden soll.** Bisher hat die Judikatur sichergestellt, dass bspw eine Teilzeitkraft, die 20 Stunden an wöchentlicher Arbeitszeit vereinbart hat, aber regelmäßig 30 Stunden arbeitet, nach entsprechendem Zeitraum von einer konkludenten Erhöhung des Ausmaßes der Arbeitszeit ausgehen kann. Um ArbeitnehmerInnen in Hinkunft aufgrund des Schriftlichkeitsgebotes nicht schlechter zu stellen, wird es hier **in der Beratung** erforderlich sein, darauf zu drängen, **dass solche Änderungen (Erhöhungen) des Arbeitszeitausmaßes jedenfalls schriftlich festgehalten werden.**

ACHTUNG: Bereits jetzt klingt von ArbeitgeberInnenseite durch, dass angedacht ist, für Monate, in denen ein hoher Arbeitsanfall erwartet wird, jeweils schriftlich das Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit hinaufzusetzen (aber nur befristet für die arbeitsreichen Monate). Hier liegt nach Meinung der ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen jedenfalls eine **Umgehung gesetzlicher Bestimmungen, nämlich des Mehrarbeitszuschlags**, vor. Das Ausmaß der regelmäßigen Arbeitszeit jeweils nach Bedarf zu ändern, würde analog zu Kettenarbeitsverhältnissen **entweder** dazu führen, dass diese **Vereinbarungen sittenwidrig** sind und der Mehrarbeitszuschlag zu zahlen ist **oder**, dass von einer **unbefristeten Änderung (Erhöhung) des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit** auszugehen ist.

Es ist damit zu rechnen, dass es in diesem Bereich viele Umgehungsversuche geben wird. Die jeweiligen Kniffe der ArbeitgeberInnen wird man im Einzelfall prüfen und beurteilen müssen. Um das Ausmaß der Arbeitszeit zu erhöhen ist aber jedenfalls eine Vereinbarung nötig. Einseitige Anordnungen durch den/die ArbeitgeberIn (zB entsprechende Einteilung im Dienstplan oder Zusendung eines Dienstzettels mit erhöhtem Arbeitszeitausmaß ohne zugrunde liegender Vereinbarung) sind als Anordnung von Mehrarbeit anzusehen.

Was die ungleichmäßige **Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen** betrifft, so ist unabdingbar, dass die Verteilung der Arbeitszeit **immer im Vorhinein** zu vereinbaren ist. **Rahmenvereinbarungen** oder ein **entsprechender Vorbehalt** für spätere Dienstplanerstellungen wären **unzulässig**. Das Arbeitszeitausmaß muss von Beginn an jederzeit berechenbar sein. Nur wenn dies gewährleistet ist, handelt es sich nicht um Mehrarbeit, sondern um ungleichmäßig verteilte Normalarbeitszeit.

Da nur von „einzelnen Tagen und Wochen“ die Rede ist, passt diese Bestimmung zB nicht für Block-Altersteilzeit- oder Sabbatical-Modelle.

Es ist auch höchst fraglich, ob ganze Monate noch durch die Bestimmung gedeckt sind.

§ 1a AZG – Regelung durch Betriebsvereinbarung

Hier hat sich die Frage gestellt, wann von einem Mangel des Bestehens einer „kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite“ auszugehen ist.

Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach dem AZG ermächtigt ist, können nämlich ua dann durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn für die betroffenen ArbeitnehmerInnen mangels Bestehens einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf ArbeitgeberInnenseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

Besteht eine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf ArbeitgeberInnenseite, ist der/die ArbeitgeberIn dieser aber nicht beigetreten, so wird das Kriterium schon auf Grund des Wortlautes des Gesetzes nicht erfüllt sein. **Die Möglichkeit des/der ArbeitgeberIn, der Körperschaft beizutreten, schließt somit aus, dass Regelungen durch Betriebsvereinbarung erfolgen können.**

Diese Auslegung steht mit dem Zweck der Regelung im Einklang.

§ 9 AZG – Verständnis des 17-Wochen-Zeitraums

Nach Absatz 4 der Bestimmung darf, sofern eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden zulässig ist, die **durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraums von 17 Wochen 48 Stunden nicht überschreiten**. Der Durchrechnungszeitraum kann durch Kollektivvertrag verlängert werden.

Diese Regelung basiert auf der EU-Arbeitszeit-Richtlinie.

Hier ergibt sich die Frage,

- ob 17-Wochen-Beobachtungszeiträume einfach hintereinander gereiht werden können oder
- ob quasi Woche für Woche ein 17-Wochen-Beobachtungszeitraum beginnt.

Bei den Durchrechnungsmöglichkeiten des § 4 AZG ist jeweils ein fixer Zeitraum nach dem anderen zu überprüfen. Das bedeutet aber nicht, dass § 9 Abs 4 AZG ebenso ausgelegt werden muss. Diese Gesetzesbestimmung will nämlich nicht primär eine Flexibilisierung der Normalarbeitszeit in einem bestimmten, definierten Zeitraum ermöglichen, sondern zielt – so wie auch die zugrundeliegende EU-Richtlinie – ganz klar auf den **Gesundheitsschutz der ArbeitnehmerInnen** ab. Man könnte daher durchaus argumentieren, dass Woche für Woche ein 17-Wochen-Zeitraum beginnt und der/die ArbeitgeberIn bei der Festlegung der Arbeitszeit für die kommenden Wochen jeweils zu überprüfen hat, ob in Kombination mit den davor liegenden Wochen die Grenze von durchschnittlich 48 Stunden je 17-Wochen-Zeitraum nicht überschritten wird.

Diese Auslegung ist jedoch innerhalb der ArbeitnehmerInneninteressenvertretungen nach wie vor etwas strittig. Hier sollen noch abklärende Gespräche mit Arbeitsinspektoraten, etc gesucht werden. Wir sollten uns daher in der Beratung etwas zurückhalten.

Mit der EU-Richtlinie wäre diese Interpretation aber sicherlich in Einklang zu bringen.

(Als Argument könnte man auch anführen, dass 3 x 17 Wochen 51 Wochen und nicht 52 Wochen ausmachen; also kein komplettes Jahr.)

§ 4 Abs 8 AZG – 4-Tage-Woche

Die Betriebsvereinbarung kann eine **tägliche Normalarbeitszeit von bis zu 10 Stunden** zulassen, **wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf 4 Tage verteilt wird**.

Was passiert aber, wenn auch am 5. Tag gearbeitet wird? Werden für den 5. Tag Überstunden bezahlt?

Es ist wohl so, dass dann **keine echte 4-Tage-Woche** mehr vorliegt. Die Betriebsvereinbarung kann nämlich nur dann zulassen, dass die tägliche Normalarbeitszeit auf 10 Stunden ausgedehnt wird, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit auf 4 zusammenhängende Tage verteilt wird. Dies würde im genannten Beispiel dazu führen, **dass von einer 5-Tage-Woche auszugehen ist, und dass die 9. und 10. Stunde an den ersten 4 Tagen jeweils als Überstunde zu bewerten ist**. Sinn der 4-Tage-Woche ist es ja gerade, dass am 5. Tag nicht gearbeitet wird.

Diskutiert wurde weiters, ob **auch für Teilzeitkräfte 10-Stunden-Tage** vereinbart werden können. Dies wurde letztendlich bejaht, zumal Teilzeitkräfte hieraus auch Vorteile haben (ein/e mit 20 Wochenstunden beschäftigte/r PendlerIn, der/die seine/ihre Arbeitszeit an 2 Tagen leisten kann, würde sich zB sehr viel Wegzeit ersparen). Wenn für Vollzeitkräfte eine längere zusammenhängende Freizeit auf Basis einer 4-Tage-Woche möglich sein soll, dann müsste dies auch für Teilzeitkräfte möglich sein.

BetriebsrätInnen sollten vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung über diese Möglichkeit beraten werden.

§ 26 Abs 8 AZG – Hemmung der Verfallsfrist

Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.

Hier ist schon einmal **fraglich, wann Unzumutbarkeit vorliegt** (ein **sehr auslegungsbedürftiger Begriff**). Der Hinweis auf die Zumutbarkeit macht aber zumindest klar, dass die Arbeitsaufzeichnungen qualitativ so gut sein müssen, dass die geleisteten Arbeitsstunden in zumutbarer Weise festgestellt werden können. Es ist also nicht nur das gänzliche Fehlen von Aufzeichnungen, sondern auch das Fehlen wesentlicher Aufzeichnungsbestandteile sanktioniert.

Weiters ist wohl davon auszugehen, dass der Gesetzgeber mit dieser Bestimmung **für ArbeitnehmerInnen ein Einsichtsrecht in die Arbeitszeitaufzeichnungen** herstellen wollte (ansonsten wäre die Bestimmung sinnlos).

Die Frage ist, **wann die Fristhemmung beginnt**:

- Mit Beginn der Nichtaufzeichnung durch den/die ArbeitgeberIn oder
- erst mit erster Urgenz der ArbeitnehmerInnen.

Nach dem Gesetzeswortlaut müsste man die erstere, strengere Variante wählen. Sobald der/die ArbeitgeberIn keine Arbeitszeitaufzeichnungen (mehr) führt und somit die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit für die ArbeitnehmerInnen unzumutbar wird, sind Verfallsfristen gehemmt (das könnte über 3 Jahre gehen). Dies wäre auch eine wirksame weil spürbare Sanktion.

Die Bestimmung gilt für Verfallsfristen, die ab 1.1.2008 zu laufen beginnen würden.

Mag^a. Andrea Komar
24.10.2007